



Den første avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble inngått i 2001.

IA-avtalen har fått sykefraværet ned med 12,9 prosent siden 2001, og gjør at flere eldre står lengre i jobb.

Det norske sykefravær-arbeidet er blant de beste i verden, ifølge en Sintef-rapport. IA-avtalen bidrar til det.



Slik er den nye IA-avtalen

LO og partene i arbeidslivet har blitt enige om en ny IA-avtale for fire nye år (2019–2022). Det er det viktigste virkemiddelet vi har for å sikre et inkluderende arbeidsliv og hindre utstøting.

- Pensjonsreformen med økte krav til å stå lenger i arbeid henger tett sammen med at det legges til rette for å kunne stå lenger i arbeid.
- Norge står ovenfor endringer både i demografi og i arbeidslivet som gjør at det er veldig viktig å holde på et godt trepartssamarbeid om inkludering i arbeidslivet i årene som kommer.
- LO er opptatt av at alle norske arbeidstakere skal ha økonomisk trygghet selv om de blir syke. Vi er derfor veldig fornøyd med at sykelønnsordningen beholdes som i dag også i neste IA-periode.
- Vi er også fornøyd med at det virkemiddelet som har vært viktigst for virksomhetene, nemlig NAV arbeidslivssenter, består.

En IA-avtale i ny drakt

Vi har hatt IA-avtale i Norge siden 2001. Ingen av de tidligere avtalene har vært helt like, men endringene er større denne gangen.

Vi har blant annet en mer spisset avtale som konsentrerer seg om to hovedmål: redusere sykefraværet (med 10 % fra årsgjennomsnittet 2018) og hindre frafall (indikator ikke satt enda). For å nå disse målene rettes innsatsen mot å jobbe med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet og å forebygge og redusere lange og gjentakende sykefravær.

LO er fornøyd med at det satses massivt på forebyggende arbeidsmiljøarbeid i denne avtalen, og at IA-arbeidet kobles tettere til kompetansepolitikken. Det er med et godt, systematisk og forebyggende arbeid vi virkelig oppnår resultater. En ny digital webportal skal utvikles for å hjelpe virksomhetene med dette arbeidet. Vi tror at dette blir en ny, spennende og lett tilgjengelig måte for virksomhetene å ta tak i egne utfordringer på. Portalen skal utvikles i 2019 og videreutvikles gjennom avtaleperioden. Med digitale løsninger får vi muligheten til å nå enda flere virksomheter enn før og det gjenspeiler at vi straks går inn i 2019.

I den nye IA-avtalen tar man også virkelig innover seg at ulike bransjer har hatt ulik utvikling over de 17 siste årene. Noen bransjer har overoppfylt målene, mens det har gått mer trått i andre. Dette tar vi nå mer på alvor og det skal utvikles egne bransjesatsinger for bransjer som har spesielt potensiale for å bidra til å nå IA-avtalens mål. Bransjesatsingene skal ha egne mål og indikatorer og det skal testes ut ulike virkemidler, som er mer tilpasset den enkelte bransje. Dette er basert på tidligere erfaring om at ulike bransjer har ulike utfordringer og er således et viktig skritt i riktig retning. Det satses også mer på kunnskapsutvikling i denne avtaleperioden. Virkemidler som blir iverksatt skal evalueres.

Nye virkemidler i avtalen er: arbeidsmiljøportalen, HelseiArbeid, kompetansetiltak, tilskudd til ekspertbistand i vanskelige enkeltsaker, samt virkemidler som skal utvikles i bransjeprogrammene. Den økonomiske rammen er tilnærmet lik tidligere avtaler ca 270 mill. NOK pluss Arbeidslivssentrene.

Hva er vi spent på?

Det er en målsetting med denne avtalen å nå ut til flere virksomheter som vil jobbe med IA. Et grep som er tatt for å få til dette er at arbeidslivssentrene og virkemidlene knyttet til IA-avtalen tilgjengeliggjøres for alle norske virksomheter. En forutsetning som fortsatt ligger til grunn er at det skal være samarbeid og dialog mellom partene i virksomheten. Man går bort fra ordningen med standard samarbeidsavtale med NAV Arbeidslivssenter. En del virksomheter hadde sovende samarbeidsavtaler, som ikke ble fulgt opp i praksis, så vi er spent på om denne mer aktivitetsbaserte tilnærmingen kan bidra til mer samarbeid og aktivitet i virksomhetene. LO har 60.000 tillitsvalgte ute på arbeidsplassene. Vi skal i hvert fall motivere våre tillitsvalgte til å bidra i arbeidet på sine arbeidsplasser.

En konsekvens av at det nå ikke blir et klart skille mellom IA- og ikke IA-virksomheter er at det får følger for den utvidede egenmeldingsordningen som IA-virksomheter har hatt, med inntil 24 dager egenmelding uten legemelding. Det er viktig å presisere at alle arbeidsgivere har mulighet til å operere med utvidet egenmeldingsordning innenfor arbeidsgiverperioden, og at lovens bestemmelse kun er et minimumskrav.

Arbeidsgiverorganisasjonene har lovet å oppfordre alle sine bedrifter som har hatt IA-avtale til å opprettholde ordningen og å motivere flere virksomheter til å ta den i bruk. Det vil også fremmes forslag om en lovendring, som presiserer muligheten for å benytte utvidet egenmelding og en drøftingsplikt med tillitsvalgte rundt dette på arbeidsplassene. Utvidet egenmelding har vært en god ordning, som det er svært samfunnsnyttig at videreføres, så vi er spent på å følge utviklingen. Vi håper endringen medfører at flere, og ikke færre, blir omfattet av ordningen.

IA-avtalens tidligere delmål 2b, som omhandler inkludering av de som står utenfor arbeidslivet, omfattes ikke lenger direkte av IA-avtalens mål. Dette arbeidet følges nå opp via bl.a. regjeringens inkluderingsdugnad. Og IA-arbeidet bidrar indirekte gjennom at "porten inn" blir videre med et mer inkluderende arbeidsliv.



Det norske sykefraværs-arbeidet er blant de beste i verden, ifølge en Sintef-rapport. IA-avtalen bidrar til det. Foto: LO/Trond isaksen